

CAZON
SK 40
-2006

STRATEGIC DIRECTIONS

OTAB

COFAM

JUNE 1994

MISSION

Through its labour market partners, OTAB creates and sustains an effective, accessible and equitable system of training and adjustment programs and services in Ontario that:

- leads to the improvement of the lives of workers and potential workers
- represents an investment in Ontario's prosperity in the context of a global economy
- contributes to the development of life-long learning and skills enhancement.

EFFECTIVE
PROGRAMS

CLIENT
SERVICES

PARTNERSHIP

ACCESS &
EQUITY

COMMUNI-
CATIONS

IMPROVING
WORKERS' &
POTENTIAL
WORKERS'
LIVES

LIFE-LONG
LEARNING

INVESTMENT
IN PROSPERITY

PARTNERSHIP

Direction – Promote shared initiatives in **labour force development**.

Objectives/Actions

1. Define and develop an advocacy role for OTAB which furthers its key objectives with its partners.
2. Engage in joint **strategic planning** with **OTAB's partners**.
3. Broaden the partnership base by establishing **Councils** and **Local Boards** to help carry out OTAB's mandate.
4. Identify and establish working relationships with additional partners (either within OTAB or externally) to further OTAB's aims.

Definitions

Labour force development – Ontario's labour force is made up of everyone who is either working or willing to work. To develop the labour force means to develop the skills of those who form it.

Strategic planning is the process through which an organization determines what it does and for whom; its goals, and how it will achieve them.

OTAB's partners are organizations in the labour market who work with OTAB on training and adjustment issues. Most of OTAB's partners fall into one or more of the key groups that make up OTAB's Board: business, labour, women, francophones, racial minorities, people with disabilities, educators and trainers, Aboriginal peoples, and government.

OTAB is establishing five **Councils** which include representatives of the labour market, to advise the Board of Directors. Each will have an area of responsibility: workplace and sectoral training, reforming the apprenticeship system, labour force adjustment, labour force entry and re-entry programs, and the broader public sector.

A network of **Local Boards** will be set up across Ontario to help identify and address local training and adjustment needs. They are being sponsored by OTAB, the Canadian Labour Force Development Board (CLFDB), the Ontario Ministry of Education and Training, and Human Resources Development Canada.

EFFECTIVE PROGRAMS

Direction — Provide high-quality labour force development programs and services that are designed, delivered and evaluated in light of the needs and priorities of Ontario's employers, workers and potential workers and which give the best return on investment.

Objectives/Actions

1. Develop methods to assess the needs of OTAB's clients, and evaluate programs and services.
2. Evaluate OTAB's programs, services and **delivery systems** to identify best practices, gaps, and overlaps, including overlaps with federal and provincial government programs, and design a training and **adjustment** system that, among other things:
 - is delivered as close as possible to those who need it,
 - is streamlined and user-friendly,
 - meets clients needs and is fully coordinated.

Definitions

Delivery systems are the means by which programs and services are made available to clients, eg. an apprenticeship office is part of the apprenticeship delivery system.

Adjustment refers to programs and services that help individuals and communities adjust to economic changes and restructuring, such as layoffs, plant closures and new technology.





CLIENT SERVICES

Direction – Provide high-quality training and adjustment programs and services that are driven by, and responsive to, the needs of its **clients**.

Objectives/Actions

1. Establish **client service criteria** for each of OTAB's programs and services.
2. Develop **one-window access** to OTAB's programs and services.
3. Promote the workplace as a place of learning.
4. Encourage the establishment of training programs in specific **sectors**, where appropriate.

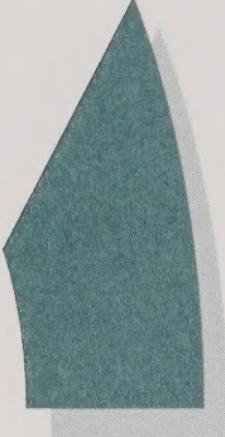
Definitions

An OTAB **client** is an individual, organization or group which is using, or applies to use, an OTAB program or service.

Client service criteria refer to client service in a number of areas eg.: the quality of service that OTAB clients receive; the ease with which members of designated groups can find out about OTAB's programs and services and access them.

One-window access is the ability to get a full range of services and/or referrals at any OTAB office, or place where an OTAB program or service is available.

A **sector** is a specific area of economic activity, eg., steel sector, electrical/electronics sector, building trades sector, tourism sector.



ACCESS AND EQUITY

Direction — Ensure **accessible and equitable** training and adjustment programs and services for all Ontarians.

Objectives/Actions

1. Increase the participation of **designated groups** in Ontario's training and adjustment programs.
2. Eliminate **systemic** and other **barriers** to programs and services experienced by designated groups.
3. Eliminate systemic and other barriers that prevent people from accessing programs and services including those who do not generally have equal access to training and adjustment programs, such as shift workers, part-time workers, etc.
4. Ensure the needs of people with disabilities are accommodated.
5. Ensure that Ontario's francophone community will have access to training and adjustment programs and services in French.
6. Provide equal opportunities for the long-term unemployed and **under-employed** to become part of a skilled workforce.

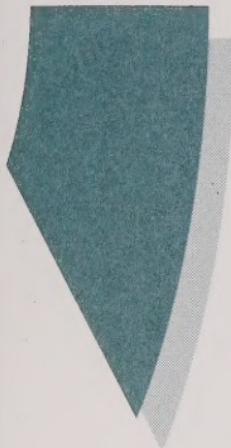
Definitions

If a program is **accessible and equitable** it is free from unfair barriers that make it difficult, or impossible for someone to apply for it, and use it.

Designated groups are groups of people that have been identified by the Ontario Government as facing barriers that prevent them from participating fully in society. They are: women, francophones, people with disabilities, racial minorities and Aboriginal peoples.

A **systemic barrier** is a practice or policy in an organization that makes it difficult or impossible for certain individuals to progress and fully participate within it. A systemic barrier can also prevent someone from receiving the services of an organization as a client.

An **under-employed worker** is someone whose job does not use all his or her work-related skills.



IMPROVING WORKERS' AND POTENTIAL WORKERS' LIVES

Direction – Create a training and adjustment system that gives workers and **potential workers** greater control over their lives and greater social and economic stability.

Objectives/Actions

1. Develop a training and adjustment system that responds to labour market demands.
2. Enhance skill levels, productivity, innovation and timeliness.
3. Provide training that is accessible, equitable and incremental; and that provides portable skills.
4. Enhance the quality of life of workers and potential workers by developing a training and adjustment system which gives them greater control over their working lives.
5. Work with OTAB's partners to create a training and adjustment system which is coordinated and continuous.
6. Support the development of a **prior learning assessment system** in Ontario.
7. Encourage the establishment/development of **national training standards**, where appropriate, in concert with our labour market partners.

Definitions

Potential workers are people who are not currently working, but who might work in the future, e.g., youth who have not yet entered the workforce, new Ontario residents, and homemakers taking time out to care for children.

Prior learning assessment systems evaluate the skills and knowledge individuals have gained outside Ontario's school system, and/or outside Ontario.

Training standards refer to the quality and content of training in a given occupation. Establishing a training standard for an occupation ensures that everyone who learns that occupation in Ontario has done so to an agreed standard, or level, of expertise. **National training standards** are training standards that have been agreed to by all provinces and territories in Canada.

INVESTMENT IN PROSPERITY

Direction – Attract and support business investment in Ontario by creating and maintaining a training and adjustment system which will ensure a flexible, adaptable, highly-skilled workforce.

Objectives/Actions

1. Review, broaden and enhance the **apprenticeship** system to ensure a flexible, adaptable and highly-skilled workforce.
2. Develop a **labour market information base** which will, among other things, identify the skills Ontario will need in the future.
3. Determine appropriate levels of investment in training and adjustment that each of OTAB's labour market partners should make, and encourage them to do so.
4. Carry out research relating to all aspects of labour force development.
5. Develop ways to lever training in the private sector.
6. Encourage an appropriate and sustainable level of government investment in training (money and in-kind) in Ontario.

Definitions

Apprenticeship is a mix of on-the-job and in-school training leading to qualification in a skilled trade, such as electrician.

A **labour market information base** provides information on the characteristics of Ontario's workers, employment, and trends in the labour market.

OTAB
COFAM

LIFE-LONG LEARNING

Direction – Develop and implement a system of labour force development programs and services that complement the efforts of the other partners to respond to the needs of Ontarians to learn throughout their lives.

Objectives/Actions

1. Take the lead in establishing links with labour market partners.
2. Work with other partners to define respective roles in a **life-long learning** system.
3. Eliminate barriers that prevent OTAB's clients from progressing through the life-long learning system.
4. Develop and deliver programs and services that stimulate employers and employees to be active partners in the life-long learning system.
5. Advocate that Ontario's workplaces become **learning organizations** by using OTAB as an example.

Definitions

Life-long learning is learning which takes place throughout one's life. The learning process stretches from early childhood through elementary and secondary schools, to the array of learning activities — training and educational — of adulthood. OTAB advocates life-long learning to enable Ontarians to get the training and/or education they need to achieve their full potential.

A **learning organization** is one that promotes and supports the personal and professional development of its employees thereby enhancing the performance of the organization.

COMMUNICATIONS

Direction – Ensure that OTAB's goals, programs, services and labour market information are effectively communicated so that all Ontarians may make informed decisions concerning their training and adjustment needs.

Objectives/Actions

- 1.** Develop a strategic communications/marketing plan.
- 2.** Communicate labour market information to clients.
- 3.** Communicate information to OTAB's clients in French and English, and, where appropriate, in other languages and formats such as braille and audio cassette.

**OTAB
COFAM**

ISBN 0-7778-3407-3

PRINT SPECIFICATIONS SPÉCIFICATIONS D'IMPRESSION



100% Recycled Paper
Papier recyclé à 100%



Printed in Canada
Imprimé au Canada

Printed using Soya or Vegetable based inks
Imprimé avec des encres de soya ou végétales

THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN: CE DOCUMENT EST ÉGALEMENT DISPONIBLE EN:



Disque ASCII Disk



Braille



Audio Cassette audio



Large Print
Gros caractères

© Queen's Printer for Ontario, 1994 © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1994

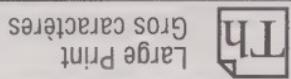
For additional copies, specify format required and contact:
Communications & Marketing Branch / Pour obtenir des copies supplémentaires, spécifiez le format désiré et communiquez avec:
La Direction des communications et de la commercialisation

OTAB Fax COFAM: (416) 314-8855

OTAB Fax COFAM: (416) 314-8855

La Direction des communications et de la commercialisation
supplémentaires, spécifiez le format désiré et communiquer avec:
Communications & Marketing Branch / Pour obtenir des copies
For additional copies, specify format required and contact:

© Queen's Printer for Ontario, 1994 © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1994



Large Print



Braille

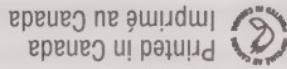


Audio Cassette

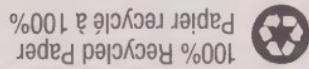
CE DOCUMENT EST ÉGALÉMENT DISPONIBLE EN:
THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN:

Imprimé avec des encres de soja ou végétales
Printed using Soya or Vegetable based inks

ISBN 0-778-3407-3



Printed in Canada



100% Recycled Paper

PRINT SPECIFICATIONS D'IMPRESSION

COFAM

OTAB

1. Élaborer un plan de communication et de commercialisation.
2. Communiquer aux clients l'information sur le marché du travail.
3. Communiquer aux clients l'information en français et en anglais et, le cas échéant, en d'autres langues et dans des formulaires et formats alternatifs, comme en braille et sur cassettes.

Objectifs/mesures

Orientation — Faire en sorte que les objectifs, les programmes, les services et l'information sur le marché du travail soient communiqués efficacement, afin que tous les Ontariens et Ontariennes disposent des renseignements dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées en ce qui a trait à leurs besoins en matière de formation et d'adaptation.

Objectifs/mesures

COMMUNICATIONS

APPRENTISSAGE LA VIE DURANT

Orientatⁱon — Elaborer et mettre en place un système de services et de programmes de mise en valeur de la main-d'œuvre qui complète les initiatives des autres partenaires en vue de répondre aux besoins d'apprentissage des Ontariennes et Ontariens tout au long de leur vie.

1. Donner l'exemple en suscitant des liens avec les partenaires du marché du travail.

2. Collaborer avec les autres partenaires pour définir le rôle de chacun dans le **système d'apprentissage la vie durant**.

3. Éliminer les obstacles qui empêchent les clients du COFAM de progresser dans le système d'apprentissage la vie durant.

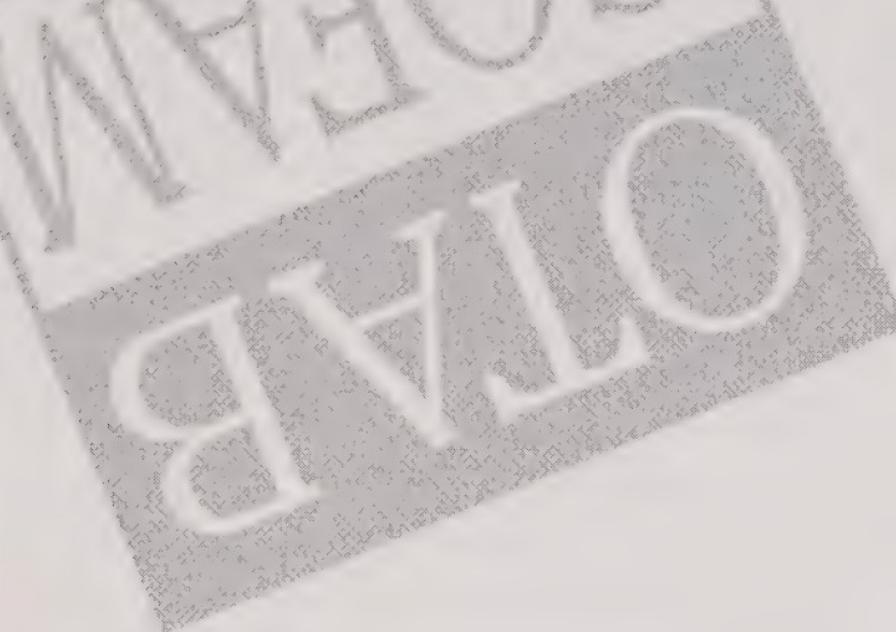
4. Élaborer et offrir des programmes et des services qui encouragent les employeurs et les employés à collaborer activement au système d'apprentissage permanent.

5. De par son exemple, le COFAM incitera les entreprises de l'Ontario à devenir des **organismes d'apprentissage**.

Definitions

Pratiquer l'**apprentissage la vie durant**, c'est évaluer régulièrement ses compétences et les perfectionner tout au long de sa vie active. Le processus d'apprentissage débute au cours de l'enfance, se poursuit à l'école élémentaire puis secondaire et inclus l'éventail d'activités d'apprentissage reliées à l'éducation formelle jusqu'à la maturité. Le COFAM préconise que l'apprentissage la vie durant est le meilleur moyen d'assurer aux Ontariens et aux Ontariennes la formation dont ils ont besoin pour affiner leur potentiel.

Un **organisme d'apprentissage** favorise le perfectionnement professionnel et personnel de ses employés, et améliore ainsi sa propre performance.



Une base d'information sur le marché du travail contient des renseignements sur les caractéristiques des travailleurs et travailleuses de l'Ontario, l'emploi et les tendances dans le marché du travail.

L'apprentissage combine la formation en milieu de travail et en établissement scolaire et mène à l'obtention d'un certificat de qualification dans un métier spécialisé, tel celui d'électricien ou d'électricienne.

Definitions

appropriée et continue (contributions monétaires et en nature).

6. Inciter le gouvernement à investir dans la formation en Ontario de façon secteur privé.

5. Prendre les moyens nécessaires pour favoriser la formation dans le main-d'œuvre.

4. Faire de la recherche sur tous les aspects de la mise en valeur de la et l'adaptation, et les encourager à le faire.

3. Déterminer le niveau d'investissement que chacun des partenaires aura besoin à l'avenir.

2. Crée une **base d'information sur le marché du travail** qui permette, entre autres, de définir les compétences dont l'Ontario formera une main-d'œuvre flexible, adaptable et hautement qualifiée.

1. Révoir, étendre et améliorer le système d'**apprentissage** afin de

Objectifs / mesures

Orientations – Encourager les entreprises à investir en Ontario grâce à la création et au maintien d'un système de formation et d'adaptation qui assurera une main-d'œuvre flexible, adaptable et hautement qualifiée.



DANS LA PROSPÉRITÉ
INVESTISSEMENT

territoires du Canada.

celles sur lesquelles se sont entendus toutes les provinces et tous les compétences convenu. Les **Normes de formation nationales** sont rapportées en Ontario l'a fait ces normes ou selon un niveau de

garantit que chaque personne qui apprend le métier ou qu'elles se dans un métier particulier. L'établissement de normes de formation

Les normes de formation portent sur la qualité et la tenue de la formation dans un métier particulier. L'établissement de normes de formation

ve d'établir des équivalences.

système scolaire de l'Ontario, que ce soit dans la province ou ailleurs, en évaluant les compétences et les connaissances acquises en dehors du

Les **systèmes d'évaluation et de reconnaissance des acquis**

quitte le marché du travail pour élever leurs enfants.

nouveaux résidents de l'Ontario, et les femmes qui ont temporairement telles jeunes qui ne sont pas encore sur le marché du travail, les

travaillent pas à l'heure actuelle, mais qui pourraient travailler à l'avvenir,

Les **travailleurs et travailleuses événuelles** sont ceux qui ne

Definitions

lorsque le besoin s'en fait sentir.

7. Encourager, en collaboration avec nos partenaires du marché du travail, l'élaboration et la mise en place de **normes de formation nationales**,

et de **recognition des acquis**.

6. Favoriser la mise en œuvre, en Ontario, d'un **système d'évaluation**

formation et d'adaptation coordonnée et continue.

5. Créer, en collaboration avec les partenaires du COFAM, un système de leur permettre d'exercer un meilleur contrôle sur leur vie professionnelle.

éventuelles en élaborant un système de formation et d'adaptation qui

4. Améliorer la qualité de vie des travailleurs et travailleuses actuels et compétences transférables et de les accroître.

3. Offrir une formation accessible, équitable, qui permet d'accroître des

d'exécution.

2. Améliorer les compétences, la productivité, la créativité et la rapidité

demandes du marché du travail.

1. Élaborer un système de formation et d'adaptation sensible aux

grande stabilité économique et sociale.

éventuelles de mieux contrôler leur mode de vie et de jour d'une plus

permettre aux **travailleurs et travailleuses actuelles et**

Orientations — Créez un système de formation et d'adaptation qui

permet de stabiliser l'économie et sociale.

ET EVENUELLES

TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ACTUELLES

LA QUALITE DE VIE DES

AMELIORATION DE



ACCÈS ET ÉQUITÉ

Orientatⁱon — Assurer la prestation de programmes et de services de formation et d'adaptation équitables et accessibles et répondant aux besoins de tous les Ontariens et Ontariennes.

1. Accroître la participation des **groupes désignés** aux programmes de formation et d'adaptation de l'Ontario.
2. Éliminer les **barrières systémiques** et autres obstacles que les programmes et les services du COFAM soient accessibles aux groupes désignés.

3. Éliminer les barrières systémiques et autres obstacles
empêchant les gens, y compris les personnes qui n'ont pas d'appui dont elles ont besoin, comme les travailleurs et travailleuses à temps partiel, etc., d'avoir accès aux programmes habituellement accès aux programmes de formation et d'adaptation, et aux services du COFAM.

4. S'assurer que les personnes handicapées obtiennent les services dont ils ont besoin.

5. S'assurer que la communauté francophone de l'Ontario ait accès à des programmes et des services équitables et accessibles
barrière qui rendrait difficile ou impossible à quelqu'un d'en faire la demande ou de l'utiliser.

6. Le COFAM offre aux chômeurs de longue date et aux travailleurs
programmes et des services de formation et d'adaptation en français.
S'assurer que la communauté francophone de l'Ontario ait accès à des handicapées, les minorités raciales et les Autochtones.

Une personne est sous-employée lorsque son travail ne lui permet pas d'utiliser toutes ses compétences professionnelles.

Une barrière systémique est une pratique ou une politique d'un organisme, bloquant ou freinant l'avancement de certaines personnes et les empêchant de participer pleinement aux activités de l'organisme. Une barrière systémique peut également empêcher quelqu'un d'utiliser les services d'un organisme, à titre de client.

Les groupes désignés sont ceux qui, selon le gouvernement de l'Ontario, font face à des barrières les empêchant de participer pleinement à la vie active. Ce sont les femmes, les francophones, les personnes handicapées, les minorités raciales et les Autochtones.

Definitions

équitable s'il existe aucun demandé ou de l'utiliser.

barrière qui rendrait difficile ou impossible à quelqu'un d'en faire la

gouvernement de l'Ontario, font face à des barrières les empêchant de participer pleinement à la vie active. Ce sont les femmes, les francophones, les personnes

handicapées, les minorités raciales et les Autochtones.

sous-employés des chances égales d'acquérir les compétences

demandé ou de l'utiliser.

barrière qui rendrait difficile ou impossible à quelqu'un d'en faire la

gouvernement de l'Ontario, font face à des barrières les empêchant de participer pleinement à la vie active. Ce sont les femmes, les francophones, les personnes

handicapées, les minorités raciales et les Autochtones.

Les groupes désignés sont ceux qui, selon le gouvernement de l'Ontario, font face à des barrières les empêchant de participer pleinement à la vie active. Ce sont les femmes, les francophones, les personnes

handicapées, les minorités raciales et les Autochtones.

Une barrière systémique est une pratique ou une politique d'un organisme, bloquant ou freinant l'avancement de certaines personnes et les empêchant de participer pleinement aux activités de l'organisme. Une barrière systémique peut également empêcher quelqu'un d'utiliser les services d'un organisme, à titre de client.

Une personne est sous-employée lorsque son travail ne lui permet pas d'utiliser toutes ses compétences professionnelles.

Une barrière systémique est une pratique ou une politique d'un organisme, bloquant ou freinant l'avancement de certaines personnes et les empêchant de participer pleinement aux activités de l'organisme. Une barrière systémique peut également empêcher quelqu'un d'utiliser les services d'un organisme, à titre de client.

Les groupes désignés sont ceux qui, selon le gouvernement de l'Ontario, font face à des barrières les empêchant de participer pleinement à la vie active. Ce sont les femmes, les francophones, les personnes

handicapées, les minorités raciales et les Autochtones.

sous-employés des chances égales d'acquérir les compétences

demandé ou de l'utiliser.

barrière qui rendrait difficile ou impossible à quelqu'un d'en faire la

gouvernement de l'Ontario, font face à des barrières les empêchant de participer pleinement à la vie active. Ce sont les femmes, les francophones, les personnes

handicapées, les minorités raciales et les Autochtones.

Les groupes désignés sont ceux qui, selon le gouvernement de l'Ontario, font face à des barrières les empêchant de participer pleinement à la vie active. Ce sont les femmes, les francophones, les personnes

handicapées, les minorités raciales et les Autochtones.

Une barrière systémique est une pratique ou une politique d'un organisme, bloquant ou freinant l'avancement de certaines personnes et les empêchant de participer pleinement aux activités de l'organisme. Une barrière systémique peut également empêcher quelqu'un d'utiliser les services d'un organisme, à titre de client.

Une personne est sous-employée lorsque son travail ne lui permet pas d'utiliser toutes ses compétences professionnelles.

SERVICE À LA CLIENTELE

Orientatîon — Offrir d'excellents programmes et services de formation et d'adaptation concus en fonction des besoins des clients.

Objectifs / mesures

1. Établir, pour chaque programme et service du COFAM, le **niveau de service à la clientèle approprié**.
2. Créeer un « **guichet unique** » pour accéder aux programmes et aux services du COFAM.
3. Promouvoir l'apprentissage en milieu de travail.
4. Viser la mise en place de programmes de formation dans des secteurs précis lorsqu'approprié, comme service à la clientèle.

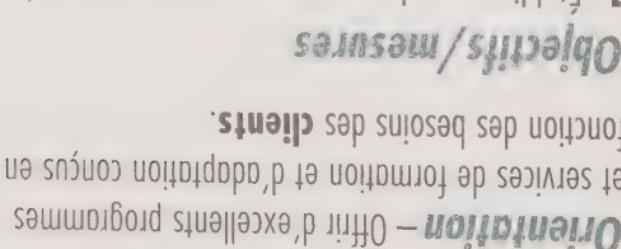
Définitions

les **clients et clientes** du COFAM sont les personnes, les organismes et les groupes qui utilisent les programmes et services du COFAM, ou qui en font la demande.

Niveau de service à la clientèle approprié se rapporte à plusieurs aspects de ce service : la qualité, la facilité avec laquelle les membres des groupes designés peuvent obtenir des renseignements sur les programmes et les services du COFAM et avoir accès à ces programmes et ces services.

Le concept du **guichet unique** permet d'avoir accès à l'éventail bureau du COFAM ou dans les endroits offrant ses programmes et complets des services d'agencement et à des renseignements, dans tout ses services.

Un **secteur** est un domaine précis d'activité économique, par exemple, le secteur de l'acier ou le secteur de la construction.



COFAM OTAB

d'usines et les nouvelles technologies.

La restructuration économique, comme les mises à pied, les fermetures

les personnes et les communautés à s'adapter aux conséquences de

L'**adaptation** fait référence aux programmes et aux services quiident

de prestation des services d'apprentissage.

La clientèle, ainsi, un bureau de l'apprentissage fait partie du système

les mécanismes par lesquels les programmes et services sont offerts à

Les **systèmes de prestation** des programmes et des services sont

Definitions

- répondre aux besoins des clients et soit entièrement coordonné.

- soit rationalisé et facile à utiliser,

- soit offert à proximité du domicile des personnes qui en ont besoin,

formation et **d'adaptation** qui, sans toutefois s'y limiter, :

des meilleures pratiques, les lacunes et le chevauchement qui existent

les meilleures pratiques, les lacunes et le chevauchement qui existent

systèmes pour assurer la prestation, afin de faire ressortir

2. Évaluer la qualité des programmes et des services du COFAM et des

clients du COFAM et évaluer les programmes et les services.

1. Élaborer des outils et des mécanismes d'évaluation des besoins des

objectifs / mesures

rendement maximum sur l'investissement.

actuels et éventuels de l'Ontario et procurer un

des employeurs et des travailleurs et travailleuses

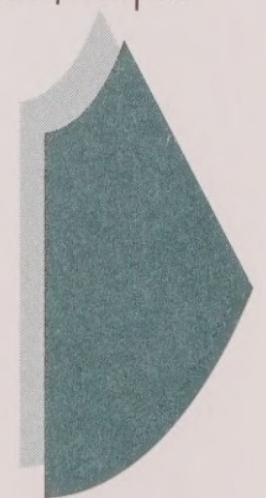
fonction des besoins et tenuement compte des priorités

la conception, la prestation et l'évaluation se font en

services de mise en valeur de la main-d'œuvre, dont

Orientatior — Offrir d'excellents programmes et

PROGRAMMES EFFICACES



Orientation — Promouvoir le partage d'initiatives de mise en valeur de la main-d'œuvre.

Objectifs/mesures

stratégique

Partenariat

3. Élargir le partenariat en créant des conseils et des commissions locales pour aider le COFAM à remplir son mandat.

4. Trouver d'autres partenaires (tant au COFAM qu'à l'extérieur) et travailler en collaboration avec eux à la réalisation des buts du COFAM.

Mise en valeur de la main-d'œuvre — La main-d'œuvre de l'Ontario se compose de personnes qui travaillent ou qui veulent travailler. Par mise en valeur de la main-d'œuvre on entend le perfectionnement des compétences des travailleurs et des travailleuses.

La planification stratégique est le processus par lequel un organisme détermine ses objectifs et comment il les atteindra, ce qu'il fait et pour qui il le fait.

Les partenaires du COFAM sont les organismes du marché du travail qui le conseillent et collaborent avec lui en matière de formation et d'adaptation. La plupart des partenaires du COFAM font partie d'un des groupes clés représentés au Conseil d'administration du COFAM : le patronat, les travailleurs et travailleuses, les femmes, les francophones, les minorités raciales, les personnes handicapées, les éducateurs et les éducatrices, les formateurs et formatrices, les Autochtones et les gouvernements.

Le COFAM établit cinq conseils composés de représentants du marché du travail qui donnent leur avis au Conseil d'administration sur un secteur de responsabilité propre à chacun, à savoir la formation sectorielle et en milieu de travail, la réforme du système d'apprentissage, l'adaptation de la main-d'œuvre, l'entrée et le retour sur le marché du travail et le secteur parapublic.

Un réseau de commissions locales sera mis en place partout en Ontario afin d'aider à déterminer les besoins locaux de formation et d'adaptation et y répondre. Ces commissions sont parmi elles parmi les Cofam, la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMVO), le ministère de l'Éducation, et de la Formation et de l'Ontario et Ressources humaines Canada.

PARTENARIAT

Orientation — Promouvoir le partage d'initiatives de mise en valeur de la main-d'œuvre.

Objectifs/mesures

1. Définir et établir le rôle d'intervention du COFAM, afin de l'aider à réaliser ses objectifs clés, en collaboration avec ses partenaires.

2. Collaborer avec les partenaires du COFAM, à la planification stratégique.

3. Élargir le partenariat en créant des conseils et des commissions locales pour aider le COFAM à remplir son mandat.

4. Trouver d'autres partenaires (tant au COFAM qu'à l'extérieur) et travailler en collaboration avec eux à la réalisation des buts du COFAM.

Mise en valeur de la main-d'œuvre — La main-d'œuvre de l'Ontario se compose de personnes qui travaillent ou qui veulent travailler. Par mise en valeur de la main-d'œuvre on entend le perfectionnement des compétences des travailleurs et des travailleuses.

La planification stratégique est le processus par lequel un organisme détermine ses objectifs et comment il les atteindra, ce qu'il fait et pour qui il le fait.

Les partenaires du COFAM sont les organismes du marché du travail qui le conseillent et collaborent avec lui en matière de formation et d'adaptation. La plupart des partenaires du COFAM font partie d'un des groupes clés représentés au Conseil d'administration du COFAM : le patronat, les travailleurs et travailleuses, les femmes, les francophones, les minorités raciales, les personnes handicapées, les éducateurs et les éducatrices, les formateurs et formatrices, les Autochtones et les gouvernements.

Le COFAM établit cinq conseils composés de représentants du marché du travail qui donnent leur avis au Conseil d'administration sur un secteur de responsabilité propre à chacun, à savoir la formation sectorielle et en milieu de travail, la réforme du système d'apprentissage, l'adaptation de la main-d'œuvre, l'entrée et le retour sur le marché du travail et le secteur parapublic.

Un réseau de commissions locales sera mis en place partout en Ontario afin d'aider à déterminer les besoins locaux de formation et d'adaptation et y répondre. Ces commissions sont parmi elles parmi les Cofam, la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMVO), le ministère de l'Éducation, et de la Formation et de l'Ontario et Ressources humaines Canada.

MISSION

ACCÈS &
ÉGALITÉ

PARTENARIAT

SERVICE À
LA CLIENTELE

PROGRAMMES
EFFICACES

Par l'entremise de ses partenaires du marché du travail, le COFAM crée et équilibre de programmes et efficaces, accessibles et maintient un système partenaire en Ontario pour :

- une meilleure qualité de vie des travailleurs et des travailleuses
- un investissement dans la qualité de vie des travailleurs et travailleuses
- une perspective de mondialisation de l'économie
- favoriser l'apprentissage à la vie durable et le perfectionnement des compétences.

COMMUNI-
CATIONS

AMELIORER LA
QUALITÉ DE VIE
DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
ACTIVES ET
EVENTUELLES

APPRENTISSAGE
LA VIE DURABLE

INVESTISSEMENT
DANS LA
PROSPÉRITÉ

3 1761 114684392

JUIN 1994

COFFEE OIL STRATEGIES ORIENTATIONS